

UNDEREMPLOYMENT: NOWE ZJAWISKO CZY NOWY TERMIN?

Anna Kiersztyn

Instytut Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego

STARE ZJAWISKO W NOWYM KONTEKŚCIE?

Przez *underemployment* najczęściej rozumie się – najogólniej rzecz biorąc – zatrudnienie niespełniające określonych standardów, obejmujących m.in.: kryterium efektywnego wykorzystania zasobów siły

roboczej, standard pełnego zatrudnienia, bądź należytej ochrony pracownika. W rodzimej literaturze przedmiotu nie ma jednego, powszechnie używanego terminu, będącego polskim odpowiednikiem angielskiego *underemployment*. Słowo to można przetłumaczyć albo jako niepełne zatrudnienie, albo jako nie-

adekwatne zatrudnienie. Oba te tłumaczenia uważam za w pewnym sensie jednostronne – każde z nich do pewnego stopnia narzuca określone rozumienie analizowanego pojęcia. Dlatego w niniejszym artykule posługiwać się będę, może nie do końca zręcznym, ale za to najbardziej pojemnym znaczeniowo terminem: niedostateczne zatrudnienie.

Wstępna odpowiedź na oba pytania, postawione w tytule artykułu, jest negatywna. *Underemployment* nie jest nowym pojęciem, podobnie jak podziały na lepsze i gorsze miejsca pracy nie są nowym zjawiskiem. Pierwsza znana mi analiza, w której użyty został termin niedostateczne zatrudnienie, opublikowana została już w 1911 r. Jej autor, J. Heath, badał przemiany w strukturze zatrudnienia, jakie miały miejsce na skutek postępu technologicznego. Ofiarą owych zmian padli przede wszystkim robotnicy wykwalifikowani, dla których często jedynym dostępnym zajęciem stały się dorywcze, proste prace fizyczne (Heath 1911).

Zainteresowanie problematyką nierówności na rynku pracy widoczne było także w późniejszych latach. Jego najbardziej znany przejaw to koncepcja dualnego rynku pracy, sformułowana w latach 60. przez badaczy zastanawiających się nad uwarunkowaniami biedy i braku dostępu do pełnowartościowego zatrudnienia w wielkomiejskich gettach USA (Gordon 1972, s. 5–10).

Zdaniem zwolenników tej koncepcji, współczesny rynek pracy podzielony jest na dwa odrębne segmenty: pierwotny i wtórny. Pierwotny rynek pracy oferuje zatrudnienie stabilne i dobrze płatne, z możliwością awansu zawodowego. Pracownicy na rynku wtórnym są w znacznie gorszej sytuacji – ich zarobki są niskie, praca zaś nie daje ani perspektyw awansu, ani choćby szans na życiową stabilizację. Lepsze miejsca pracy są dla nich niedostępne, jako że mobilność między segmentem pierwotnym i wtórnym jest bardzo ograniczona (Hodson, Kaufman 1982, s. 729–731).

Obok powyższych różnicowań, w latach 70. niepokój amerykańskich badaczy rynku pracy budziły możliwe konsekwencje tzw. boomu edukacyjnego, za którym ów rynek nie był w stanie nadążyć. Efektem owych przemian była dewaluacja dyplomu wyższej uczelni, która dla wielu absolwentów wiązała się z koniecznością podjęcia zatrudnienia niedopasowanego do poziomu kwalifikacji (za: Smith 1986, s. 85–86).

Obecne zainteresowanie problematyką niedostatecznego zatrudnienia ma związek przede wszystkim z przemianami na współczesnym rynku pracy. Zdaniem wielu badaczy, globalizacja ekonomiczna i rozwój technologiczny, umożliwiające lokowanie zakładów produkcyjnych w krajach oferujących tanią siłę roboczą, są źródłem coraz silniejszej presji w kierunku obniżania kosztów pracy (Reich 1996, s. 163, 166–171; Thurow 1999, s. 47–48, 62). Efektem takiego stanu rzeczy jest coraz większa popularność tzw. alternatywnych czy elastycznych form zatrudnienia, na warunkach odmiennych niż te, które obowiązywały w tradycyjnym modelu pracy na pełnym etacie (Kryńska 2003, s. 13). Zatrudnienie tego typu często (choć nie przez wszystkich) kojarzone jest z pracą „drugiej kategorii”.

Za kolejne źródło problemu pogarszania jakości miejsc pracy uważa się niekiedy reformy systemów świadczeń socjalnych, mające wymuszać aktywność zawodową świadczeniobiorców (tzw. *workfare*). Spowodowały one gwałtowny wzrost podaży nisko wykwalifikowanych pracowników, co doprowadziło

do drastycznego pogorszenia warunków pracy wśród przedstawicieli tej grupy (Jansen, Slack 2003, s. 22).

Mimo iż wzrost popularności elastycznego zatrudnienia stanowił podstawowy impuls, który skłonił badaczy do ponownego zajęcia się kwestią *underemployment*, związki między tymi dwoma pojęciami nie są oczywiste.

Z jednej strony powiada się, że opisane wyżej zmiany statusu pracowników są pożądane, gdyż stanowią jedyny sposób na uniknięcie masowego bezrobocia, które trwale wykluczyłoby pewne segmenty populacji z udziału w rynku pracy. Zgodnie z tą argumentacją, alternatywne formy zatrudnienia to coś, z czym obywatele powinni po prostu się pogodzić. Tym bardziej że – zdaniem części autorów – nie ma podstaw by sądzić, iż wiąże się one z jednoznacznym pogorszeniem sytuacji pracowników.

Z drugiej strony elastyczne formy zatrudnienia często postrzegane są jako niebezpieczne próby obejścia praw pracowniczych – a zatem czynnik bezpośrednio przekładający się na problem obniżania jakości miejsc pracy.

Wydaje się zatem, iż aktualnym i ważnym (także z praktycznego punktu widzenia) problemem, przed którym stoją badacze rynku pracy, jest ustalenie, jakie są relacje między niedostatecznym a alternatywnym zatrudnieniem. Ani sam termin *underemployment*, ani zjawiska, które najczęściej opisuje, nie są niczym nowym – nowe jest jednak pytanie o to, czy i w jakich warunkach wzrost udziału osób zatrudnionych na podstawie nietypowych kontraktów wśród ogółu pracujących, przekłada się na pogorszenie warunków pracy.

Artykuł stanowi przede wszystkim próbę odpowiedzi na to pytanie. Wydaje się, iż jedną z ważniejszych przyczyn obecnych niejasności i kontrowersji wokół tego zagadnienia jest niejednoznaczność definicji terminu *underemployment*. Dlatego pierwsza część rozważań w całości poświęcona jest rekonstrukcji najważniejszych znaczeń, jakie w ostatnich dziesięcioleciach nadawano temu pojęciu, i jakie – *implicite* bądź *explicite* – przyjmowane są przez współczesnych badaczy. W drugiej części analizy przechodzę bezpośrednio do kwestii związków między niedostatecznym zatrudnieniem a zatrudnieniem elastycznym. Trzecia część ma charakter opisowy – odnosi się bezpośrednio do młodzieży. Przedstawiłam w niej wyniki analiz danych statystycznych pochodzących z ogólnopolskich badań kwestionariuszowych. Ich celem było przede wszystkim ustalenie, w jakim stopniu problem niedostatecznego zatrudnienia dotyczy ludzi młodych (do 30. roku życia).

NIEPEŁNE CZY NIEADEKWATNE? DYLEMATY TERMINOLOGICZNE

Przytoczona na wstępie, ogólna definicja mówiąca, że *underemployment* to zatrudnienie niespełniające określonych standardów, w gruncie rzeczy mówi nam bardzo niewiele. Pozostawia otwartym pytanie, o jakie mianowicie standardy chodzi. W literaturze przedmiotu definiowano je bardzo różnie. W praktyce prowadziło to do sytuacji, w której tego samego terminu używano do opisu różnych zjawisk. Miało to w dużej mierze związek z faktem, iż pojęcie niedostatecznego zatrudnienia używane było (i nadal jest) przez badaczy o odmiennych zainteresowaniach, reprezentujących różne perspektywy teoretyczne.

W teorii makroekonomicznej, analizującej efektywność polityki monetarnej i fiskalnej w zapewnianiu pełnego zatrudnienia – *underemployment* znaczy tyle, co niepełne zatrudnienie. Mówiąc dokładniej – za pomocą tego terminu określa się sytuacje, w których rzeczywisty poziom zatrudnienia pozostaje poniżej stanu pełnego zatrudnienia (w którym wszyscy, którzy chcieliby pracować, mają pracę). J. Keynes, polemizując ze zwolennikami ekonomii neoklasycznej, uważał, że gdy efektywny popyt na towary ustala się na zbyt niskim poziomie, dochodzi do sytuacji, w której gospodarka znajduje się w stanie równowagi przy niepełnym zatrudnieniu (*underemployment equilibrium*) (zob.: Kwiatkowski 2006, s. 113). Za miarę stopnia, w jakim faktyczny poziom zatrudnienia odbiegał od stanu pełnego zatrudnienia w praktyce najczęściej przyjmowano stopę bezrobocia – z uwagi na prostotę i dostępność odpowiednich danych (Jones 1971).

Warto jednak pamiętać, że jest to uproszczenie. Teoretycznie rezultatem takiej nadwyżki podaży pracy nad popytem na pracę nie musi być wyłącznie wysokie bezrobocie, ale także np. praca tymczasowa bądź zatrudnienie w niepełnym wymiarze. Uproszczenie to wydaje się uzasadnione jedynie w kontekście krajów rozwiniętych, w sytuacji, gdy na straży praw pracowniczych i umów zbiorowych w najważniejszych sektorach gospodarki stoją silne związki zawodowe.

Ilustruje to przywołana wcześniej analiza zmian na rynku pracy w Wielkiej Brytanii na przełomie XIX i XX wieku, autorstwa J. Heatha. Za główne źródło występującego wówczas niepełnego zatrudnienia (*underemployment*) uważał on masowe przechodzenie dorosłych robotników wykwalifikowanych płci męskiej do sektorów gospodarki, w których praca nie wymaga szczególnych kwalifikacji czy doświadczenia, jedynie siły fizycznej. Powodem owych przemieszczeń były przede wszystkim zmiany technologiczne, jakie dokonywały się w branżach, w których robotnicy ci wcześniej znajdowali zatrudnienie: na coraz szerszą skalę pracę ludzi zastępowano pracą maszyn. Ponadto – w przypadku prac niewymagających siły fizycznej, a do takich często należała obsługa maszyn – dorośli mężczyźni byli wypierani z rynku przez kobiety i dzieci, gotowe pracować za znacznie niższe wynagrodzenia.

Gwałtowny wzrost kandydatów do prostych prac fizycznych umożliwił pracodawcom elastyczne dostosowywanie poziomu zatrudnienia do krótkookresowych wahań popytu. Wiązało to się jednak z zaostrzeniem problemu niepełnego zatrudnienia w tych sektorach gospodarki. *Underemployment* oznacza tu nie tyle bezrobocie, ile niestabilne, krótkookresowe zatrudnienie (Heath 1911, s. 8–11).

Przykład ten pokazuje, że w pewnych kontekstach bezrobocie nie jest najlepszym wskaźnikiem niepełnego zatrudnienia – ponieważ nie uwzględnia nisko płatnych prac dorywczych, podejmowanych przez osoby pozbawione dostępu do lepszych miejsc pracy i alternatywnych źródeł dochodu. W podobnym duchu J. Robinson już w latach 30. XX wieku argumentowała, że rozmaite formy doraźnej i mało dochodowej aktywności ekonomicznej, takie jak: drobny handel uliczny, zbieranie jagód i grzybów, sprzedaż złomu, pomoc przy żniwach itp. – to nic innego, jak ukryte bezrobocie (*disguised unemployment*). Zastępuje ono standardowo rozumiane bezrobocie tam, gdzie osoby nieposiadające stałej pracy nie mają możliwości uzyskania wsparcia w postaci zasiłku dla bezrobotnych bądź świadczenia z pomocy społecznej. Osoby te

zmuszone są, by za pomocą wszelkich możliwych sposobów, samodzielnie zapewnić sobie środki na bieżące utrzymanie (Robinson 1936, s. 225–226).

Nawiasem mówiąc, z podobną sytuacją możemy mieć do czynienia także obecnie w krajach rozwiniętych, wdrażających programy typu *workfare*, które znacząco ograniczyły prawo do świadczeń z pomocy społecznej, często uzależniając je od podjęcia jakiegokolwiek pracy. Nieadekwatność bezrobocia jako miary niepełnego zatrudnienia była jednak szczególnie rażąca, gdy przedmiotem analizy była sytuacja ekonomiczna ludności krajów trzeciego świata. Badacze wskazywali, że wprawdzie znaczna część populacji tych krajów utrzymuje się z pracy w niewielkich gospodarstwach rolnych lub innych form samozatrudnienia, jednak często na pracę przeznaczają się stosunkowo niewielką ilość czasu, zaś uzyskiwany z niej dochód jest skrajnie niski (Jansen, Slack 2003, s. 23). W tym kontekście standard pełnego zatrudnienia zyskuje nowe znaczenie – chodzi nie tylko o to, by każdy, kto chce pracować za obowiązujące na rynku stawki, miał pracę, ale by była to praca w pełni wykorzystująca czas i umiejętności, które mają do zaoferowania poszczególne pracownicy.

Wynika stąd, że sensowne porównania krajów o różnym poziomie rozwoju możliwe są jedynie wówczas, gdy uwzględnimy w nich nie tylko standardowe wskaźniki bezrobocia, lecz także rozmaite miary bezrobocia ukrytego. Począwszy od lat 50., Międzynarodowa Organizacja Pracy wydała szereg rezolucji wskazujących na konieczność wypracowania jednolitego standardu pomiaru *underemployment* dla celów porównań międzynarodowych (MOP 1998, s. 1).

Jakkolwiek nie można jeszcze powiedzieć, by próby stworzenia takiego powszechnie obowiązującego standardu w pełni się powiodły, obecnie duża grupa badaczy posługuje się konceptualizacją niepełnego zatrudnienia podobną do tej, którą jeszcze w latach 70. opracował P. Hauser – tzw. *Labor Utilization Framework* (w skrócie LUF).

Klasyfikacja zaproponowana przez Hausera, i następnie rozwinięta przez takich autorów, jak C. Clogg i T. Sullivan, jest również zbliżona do tej, która zamieszczona została w aktualnych zaleceniach MOP dotyczących metody pomiaru *underemployment*. Nacisk położony jest tu nie tylko na poziom zatrudnienia, lecz – szerzej – na efektywność wykorzystania zasobów siły roboczej. Marnotrawstwo kapitału ludzkiego ma miejsce wówczas, gdy czas pracy jest krótszy od preferowanego przez pracownika (tzw. *visible underemployment*) oraz gdy wykonywana praca jest mało produktywna – czego przejawem mogą być np. niskie wynagrodzenia lub praca poniżej kwalifikacji (tzw. *invisible underemployment*).

Do grupy osób posiadających niepełne zatrudnienie, najczęściej zalicza się zatem: osoby pracujące w niepełnym wymiarze czasu, ale chcące pracować dłużej (*underemployed by low hours*), osoby o niskich zarobkach (*underemployed by low income*) oraz osoby wykonujące pracę nieodpowiednią do posiadanych kwalifikacji (*underemployed by occupational mismatch*). Zgodnie z założeniami LUF, do sfery niepełnego zatrudnienia zaliczają się także osoby bezrobotne (czyli nieposiadające zatrudnienia, ale poszukujące pracy i gotowe ją podjąć), jak również osoby, które mogłyby i chciałyby pracować, ale zrezygnowały z poszukiwania zatrudnienia (np. z powodu trudności na rynku pracy), przez co według standar-

dowych klasyfikacji statusu na rynku pracy zostałyby zaliczone do grupy biernych zawodowo (*sub-unemployed*) (Jansen, Slack 2003, s. 23).

Wielu badaczy przyjmuje jednak założenie, że termin *underemployment* stosuje się tylko do tych, którzy posiadają jakiegokolwiek zatrudnienie. Rozróżnianie niepełnego zatrudnienia i braku pracy jest w pewnej mierze uzasadnione w przypadku analiz, których celem jest przede wszystkim zwrócenie uwagi na fakt, iż bezrobocie nie jest jedynym (i może nawet nie najważniejszym) przejawem trudności na rynku pracy. Warto jednak pamiętać, że przyjmując takie założenie, odchodzimy od sposobu, w jaki *underemployment* definiuje ekonomia keynesowska.

Na tym jednak nie kończą się niejednoznaczności związane z pojęciem niedostatecznego zatrudnienia. Dokonujące się w ostatnich dziesięcioleciach głębokie zmiany na rynku pracy w krajach rozwiniętych sprawiły, że dla wielu naukowców większego, niż dotychczas, znaczenia nabrało pytanie o jakość miejsc pracy oferowanych przez nowoczesną gospodarkę.

Powyższy kontekst sprzyjał nieco innemu rozłożeniu akcentów w definicjach niedostatecznego zatrudnienia: uwaga badaczy coraz częściej skupia się nie tyle na kwestii stopnia wykorzystania kapitału ludzkiego (*labor utilization*), ile na trudnej sytuacji pewnych grup pracowników (*employment inadequacies*). O ile dla pierwszego sposobu rozumienia *underemployment* punktem odniesienia jest stan pełnego zatrudnienia (jakkolwiek rozumianego), drugie podejście badawcze zakłada istnienie pewnego standardu odpowiedniej czy godnej pracy.

W ramach tego podejścia *underemployment* oznacza zatrudnienie, które nie spełnia owych standardów. Jako przykład posłużyć może poniższy fragment opublikowanej parę lat temu analizy psychologicznych i zdrowotnych skutków niedostatecznego zatrudnienia: *niedostateczne zatrudnienie definiuje się w kategoriach adekwatności wymiany, do jakiej dochodzi na rynku pracy pomiędzy gospodarstwem domowym (...) i systemem gospodarczym, zaś owa adekwatność oceniana jest na podstawie kryterium sprawiedliwości. Punktem odniesienia dla tych ocen jest pewne minimum adekwatności dopuszczalne w świetle obowiązujących norm społecznych. W takim ujęciu wymiana może być nieadekwatna pod trzema względami: liczby godzin pracy, wysokości dochodów z pracy i wykorzystania kwalifikacji zawodowych* (Friedland, Price 2003, s. 34)¹.

Mówienie o dwóch różnych perspektywach teoretycznych w analizach niedostatecznego zatrudnienia może budzić pewne wątpliwości.

Po pierwsze, w literaturze poświęconej kwestii *underemployment* na ogół nie pojawia się wyraźne i konsekwentne rozróżnienie na niepełne i nieadekwatne zatrudnienie. Przykład stanowią może cytowana wyżej praca Friedlanda i Price'a, w której autorzy odwołują się do LUF, mimo że ich zainteresowania badawcze wyraźnie odnoszą się do problematyki jakości zatrudnienia, a nie produktywności pracy.

Po drugie, w praktyce oba sposoby rozumienia *underemployment* dają się zoperacjonalizować w zbliżony sposób. Zarówno dla naukowców badających efektywność wykorzystania zasobów kapitału ludzkiego, jak i analizujących sytuację osób posiadających zatrudnienie niskiej jakości, istotne będą takie zmienne, jak liczba godzin pracy, wysokość zarobków czy dopasowanie do poziomu kwalifikacji.

Istnieją jednak ważne powody, dla których warto dokonać owego rozróżnienia. Przede wszystkim, mimo iż zatrudnienie niepełne i nieadekwatne może być badane przy użyciu podobnych wskaźników, w pewnych sytuacjach oba sposoby rozumienia *underemployment* nie będą się pokrywać. W schemat analityczny odwołujący się do stopnia wykorzystania siły roboczej nie bardzo dają się wpisać elastyczne formy zatrudnienia, które teoretycznie mogą umożliwić zwiększenie produktywności (bo lepiej dostosowują poziom zatrudnienia do sytuacji firmy, zaś bez takiego dostosowania mogą zaistnieć sytuacje, w których zatrudnieni nie są w pełni wykorzystywani), ale zarazem mogą wiązać się z marnotrawstwem siły roboczej tych, którzy są chwilowo pozbawieni pracy (np. właśnie utracili pracę tymczasową, albo dzielą się etatem z kimś innym).

Innymi słowy, elastyczne zatrudnienie może oddziaływać na skalę niedostatecznego zatrudnienia, ale samo w sobie nie może być traktowane jako jego wskaźnik, gdyż niemożliwe jest ustalenie – na poziomie teoretycznych rozważań – kierunku owych oddziaływań. W przypadku definicji kładących nacisk na jakość miejsc pracy, nietypowe formy zatrudnienia teoretycznie mogą być jednym ze przejawów *underemployment*, zwłaszcza jeśli nie zostały dobrowolnie wybrane przez pracowników bądź wiążą się z brakiem poczucia stabilizacji i bezpieczeństwa ekonomicznego.

Fakt, iż w literaturze często nie różnicuje się pojęć niepełnego i nieadekwatnego zatrudnienia rodzić może pewien bałagan pojęciowy. Ilustrują to publikowane w ostatnich latach analizy psychologów, badających negatywne skutki trudnego położenia na rynku pracy (depresje, problemy zdrowotne i inne). Autorzy tych prac, posługujący się schematem LUF, zarazem często wskazują na potrzebę uzupełnienia owego schematu o nowe kategorie, ważne z punktu widzenia tematu analizy, ale niemające wiele wspólnego z produktywnością. Proponowane uzupełnienia obejmują np. pracowników, których status społeczno-ekonomiczny związany z wykonywanym zawodem jest poniżej oczekiwań związanych z poziomem wykształcenia (*status underemployment*) (np. Friedland, Price 2003, s. 34).

W tym kontekście warto także zwrócić uwagę na zalecenia MOP, która postuluje, by obok *underemployment*, rozumianego jako nieproduktywne zatrudnienie, badać także rozmaite dodatkowe aspekty niekorzystnej sytuacji pracowników, odnoszące się do kwestii takich jak: stabilność zatrudnienia, świadczenia pracownicze, godziny pracy, bezpieczeństwo i stres w pracy, długość dojazdów do pracy itd. Sam pomiar niepełnego zatrudnienia nie pozwala – według MOP – na wyczerpującą analizę problemów współczesnego rynku pracy: *określenie adekwatności czasu pracy czy jej produktywności jest niewystarczające do tego, by ocenić sytuację ekonomiczną populacji, zaś pomiar innych wyznaczników nieadekwatnego zatrudnienia stał się pilnym zadaniem* (MOP 1998, s. 36)².

W dalszych częściach artykułu terminu *underemployment* używam w znaczeniu nieadekwatne zatrudnienie. Takie rozumienie jest uzasadnione z uwagi na główny cel niniejszej analizy, jakim jest odpowiedź na pytanie o związki między *underemployment* a pracą na podstawie tzw. nietypowych czy elastycznych kontraktów.

Należy także podkreślić, iż kwestia nieadekwatnego zatrudnienia (w przeciwieństwie do zatrudnie-

nia niepełnego) stanowi ważny przedmiot analizy socjologicznej już od początków tej dyscypliny. Od E. Durkheima począwszy, socjologów interesują sytuacje, w których praca nie generuje stabilizacji i poczucia więzi ze społeczeństwem, jak również społeczne i psychologiczne konsekwencje takich sytuacji. To, w jakim stopniu wykorzystywane są zasoby kapitału ludzkiego istniejące w społeczeństwie – jest raczej przedmiotem zainteresowania ekonomistów.

CZY ELASTYCZNE ZNACZY NIEADEKWATNE?

Mimo że – jak wcześniej pisałam – współczesne zainteresowanie problemem *underemployment* związane jest przede wszystkim z niepokojem, jaki wśród wielu badaczy rynku pracy budzi wzrost popularności tzw. elastycznych form zatrudnienia, relacja między tymi dwoma pojęciami nie została jak dotąd jasno określona. Obok wspomnianego wcześniej faktu, iż zjawisko pracy na podstawie nietypowych kontraktów nie daje się wpisać w definicje niedostatecznego zatrudnienia kładące nacisk na efektywność wykorzystania siły roboczej, istnieje jeszcze jeden ważny powód, dla którego związek między *underemployment* a elastycznym zatrudnieniem budzi tyle kontrowersji. Niedostateczne zatrudnienie jest terminem o negatywnej konotacji – odnosi się do sytuacji, w których nie jest spełniony standard pełnego bądź adekwatnego zatrudnienia. Drugie pojęcie jest znaczeniowo neutralne – określa ono pewne typy stosunków między pracodawcami a pracownikami, inne niż tradycyjna praca na pełny etat.

Od dłuższego czasu ciągnie się spór między badaczami, którzy w rozwoju różnego rodzaju form elastycznego zatrudnienia dostrzegają przede wszystkim szansę dla pracowników, a tymi, którzy widzą w tym niebezpieczny przejaw erozji standardów prawa pracy. Zdaniem tych ostatnich praca na podstawie nietypowych kontraktów z reguły oznacza niższe płace, niższą stabilność zatrudnienia oraz gorszy dostęp do świadczeń pracowniczych (Kalleberg i in. 2000, s. 273–274; Fleetwood 2001, s. 66). Określenia, których niekiedy używa się do scharakteryzowania rozmaitych form elastycznego zatrudnienia: *peripheral employment*, *vulnerable work*, *precarious employment*, *disposable work* (za: Kalleberg 2000, s. 341), doskonale ilustrują powyższy pogląd.

Inni badacze podkreślają natomiast, że nietypowe kontrakty o pracę nie zawsze wiążą się z obiektywnie trudniejszą sytuacją pracowników – badania wskazują, że pewne kategorie osób zatrudnionych na podstawie takich kontraktów mają wyższe płace niż pracownicy pełnoetatowi w tych samych zawodach (Kalleberg 2000, s. 358; Cohany 1998, s. 20). Nieprawdą jest ponadto, iż elastyczne formy zatrudnienia są przez wszystkich pracowników traktowane jako gorsze od pracy na pełny etat – w badaniach ankietowych prowadzonych na terenie USA respondenci niejednokrotnie wyrażali zadowolenie z posiadania takiego zatrudnienia. Jego zaletą – z punktu widzenia pracownika – może być np. to, że zwiększa ono możliwości łączenia pracy z życiem rodzinnym (Polivka 1996a, s. 62–68).

Nie można zatem z góry zakładać, że zatrudnienie odbiegające od standardowego modelu pełnoetatowej pracy jest z definicji gorsze dla pracownika. Co do jednej sprawy badacze są niemal zgodni – wygląda na to, iż osoby posiadające takie zatrudnienie stanowią

populację bardzo zróżnicowaną ze względu na sytuację zawodową, poziom wynagrodzeń czy zadowolenia z wykonywanego zajęcia.

Powyższa konstatacja nie przybliżyła nas jednak do odpowiedzi na zasadnicze pytanie praktyczne: czy warto promować dalszy rozwój tego typu stosunków pracy, czy należałoby raczej podchodzić do nich z pewną ostrożnością, tak by w miarę możliwości uchronić pracowników przed ryzykiem, jakie ze sobą niosą? Aby poszukać odpowiedzi, należałoby sięgnąć do danych empirycznych, przy czym dwie sprawy wydają się tu szczególnie istotne.

Po pierwsze, należałoby pokusić się o dokonanie pewnych rozróżnień w obrębie grupy zatrudnionych na podstawie alternatywnych kontraktów. Obiecującym kryterium wydaje się tzw. warunkowe zatrudnienie (*contingent work*), przez które rozumie się najczęściej zatrudnienie krótkoterminowe, minimalizujące wzajemne zobowiązania pracownika i pracodawcy, niedające poczucia bezpieczeństwa ani perspektyw stabilizacji (Policka, Nardone 1989, s. 10³). Jako przykłady warunkowego zatrudnienia wymienić można: prace sezonowe i na czas określony, bądź na czas wykonania zadania.

Należy przy tym podkreślić, że stosowana w badaniach operacyjna definicja *contingent work* oparta jest nie na danych dotyczących typu umowy o pracę, lecz na informacji o poczuciu stabilności wśród samych pracowników, a dokładniej: deklarowanym przez respondentów w badaniach ankietowych oczekiwaniu, że pozostaną na swoim stanowisku pracy przez okres dłuższy niż rok (Polivka 1996b, s. 4–5).

Zgodnie z powyższym rozumieniem, nie wszystkie osoby posiadające elastyczne zatrudnienie to pracownicy warunkowi – w USA najbardziej oczywisty przykład stanowią samozatrudnieni lekarze czy prawnicy. Badania wykazały, że osoby zatrudnione warunkowo mają gorszy dostęp do świadczeń pracowniczych, niższe zarobki, czują się mniej pewne przyszłości i częściej deklarują, że wolałyby pracę pełnoetatową (Hipple 1998). Wiele wskazuje więc na to, że osoby zaliczające się do grupy tzw. *contingent workers* są pod wieloma względami w gorszej sytuacji aniżeli pozostali pracownicy zatrudnieni na podstawie nietypowych kontraktów.

Po drugie, należy pamiętać, iż subiektywne wskaźniki standardowo stosowane w badaniach rynku pracy w celu rozróżnienia między elastycznym zatrudnieniem, które stanowi przywilej pracownika, a takim, które maksymalizuje korzyści pracodawcy, kosztem pracownika mogą w wielu przypadkach okazać się zawodne. Dobry przykład stanowi pytanie o dobrowolny charakter pracy w niepełnym wymiarze.

Jak zauważył S. Fleetwood, brak deklaracji o chęci przepracowania większej liczby godzin interpretować można dwojako: jako wyraz zadowolenia z zatrudnienia w niepełnym wymiarze, bądź jako przejaw niechęci do poświęcania większej ilości czasu na mało atrakcyjną, nisko płatną pracę. Jeśli prawdziwa jest druga interpretacja, to moglibyśmy odnieść mylne wrażenie, że spora grupa osób posiadających zatrudnienie niskiej jakości na niepełny etat znalazła się w takiej sytuacji z własnego wyboru, a zatem nie zalicza się do grupy niedostatecznie zatrudnionych (Fleetwood 2001, s. 63–64).

Możliwa jest też odwrotna sytuacja. Na przykład fakt, iż osoby mające niestabilne zatrudnienie w badaniach często deklarują, że gdyby mieli wybór, prefero-

waliby pracę pełnotetatową, może być interpretowany raczej w kategoriach obawy przed zmianą, niż rzeczywiście trudnej sytuacji. W tym kontekście jako źródło problemu postrzega się nie tyle *underemployment*, ile to, iż znaczna część pracowników nie zdołała dostosować się do realiów zglobalizowanej gospodarki i nowoczesnego rynku pracy.

Z uwagi na powyższe niejasności warto zastosować inny sposób na uzyskanie przybliżonej odpowiedzi na pytanie o jakość elastycznego zatrudnienia. Takim sposobem może być analiza rozkładu liczby pracujących na podstawie nietypowych kontraktów bądź posiadających warunkowe zatrudnienie w strukturze społecznej oraz zawodowej. Niezależnie od tego, jak swoją pracę oceniają sami zainteresowani oraz od interpretacji, jaką poszczególni badacze nadaliby ich ocenom, wydaje się, iż elastyczne zatrudnienie w praktyce może bardziej wiązać się z niekorzystną sytuacją pracownika wówczas, gdy kumuluje się w najniższych segmentach struktury zawodowej. Innymi słowy – jeśli dana alternatywna forma zatrudnienia jest nadreprezentowana w grupach, które posiadają najniższą pozycję na rynku pracy (osoby o niskich kwalifikacjach, wykonujące zawody o najniższym statusie), to istnieją powody do niepokoju.

Z kolei jeśli elastyczne zatrudnienie nie jest zarezerwowane jedynie dla najniższych statusowo grup, lecz jest tak samo popularne wśród pracowników wysoko wykwalifikowanych i najbardziej cenionych wśród pracodawców, to są podstawy by przypuszczać, iż nie jest to praca gorsza.

W Polsce badania nad elastycznym i warunkowym zatrudnieniem są, jak dotąd, nieliczne. Rezultaty trzech różnych analiz z ostatnich lat składają jednak do przyjęcia wstępnej konkluzji, że w Polsce mamy do czynienia z tą pierwszą, bardziej niepokojącą sytuacją.

Z badań przeprowadzonych w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych pod kierownictwem E. Kryńskiej na próbie 264 przedsiębiorstw w latach 2001–2002 wynika, iż umowy na czas określony najczęściej stosuje się wobec pracowników na stanowiskach robotniczych, najrzadziej zaś wśród kierowników. Taka sama prawidłowość wystąpiła przy rzadziej stosowanych formach elastycznego zatrudnienia: pracy tymczasowej, dorywczej oraz pracy na wezwanie (Sobocka-Szczapa 2003, s. 127–139).

Wstępne wyniki polskiej części międzynarodowych badań kwestionariuszowych pod tytułem *Job Instability and Changes in Family and Household Trends*, zrealizowanych przez Instytut Statystyki i Demografii SGH, na losowej próbie mieszkańców Warszawy wskazują, że zatrudnienie tymczasowe jest częstsze wśród osób gorzej wykształconych⁴.

Analizy danych pochodzących z ogólnopolskich badań kwestionariuszowych poświęconych problematyce zróżnicowań społecznych wykazały, że niestabilne zatrudnienie nie rozkłada się równomiernie między poszczególnymi kategoriami pracowników: jest częstsze wśród osób z wykształceniem podstawowym oraz wśród robotników niewykwalifikowanych (Kiersztyn 2007).

UNDEREMPLOYMENT I POLSKA MŁODZIEŻ

Odnosząc powyższe rozważania do głównego tematu artykułu, warto na koniec zapytać, w jakim stopniu problem *underemployment* dotyczy polskiej

młodzieży. W świetle literatury przedmiotu należałoby bowiem oczekiwać, iż różne przejawy trudności na rynku pracy w relatywnie dużym stopniu dotyczą przedstawicieli tej grupy demograficznej. Jak piszą autorzy raportu United Nations Development Project dotyczącego polskiego rynku pracy, *zarówno pracownicy młodzi – wchodzący na rynek pracy – jak i pracownicy starsi – schodzący z rynku pracy – są przez pracodawców traktowani gorzej niż przeciętnie. Młodzi, bo nie mają doświadczenia, a starsi, bo nie mają już tej samej energii, co w wieku młodszym, a to przekłada się na niższą wydajność pracy* (UNDP 2004, s. 193). Wskazują na szczególnie trudną sytuację absolwentów, którzy są stosunkowo bardziej narażeni na ryzyko niestabilnego i nisko płatnego zatrudnienia (tamże, s. 197–202).

Analizy przedstawione w artykule koncentrują się na pracownikach z dwóch grup wieku: 18–24 lata oraz 25–29 lat (punktem odniesienia do porównań są wszyscy pozostali pracownicy). Jakkolwiek można powiedzieć, że osoby w tym wieku nie do końca podpadają pod kategorię młodzieży (do której najczęściej zalicza się przede wszystkim nastolatki), istnieje kilka ważnych argumentów przemawiających za tym, by skupić się na tych właśnie grupach.

Po pierwsze, problem nieadekwatnego zatrudnienia wśród nastolatków często uważany jest za mniej dotkliwy niż w przypadku starszych pracowników. Wiąże się to przede wszystkim z faktem, że osoby w tym wieku na ogół kontynuują naukę i pozostają na utrzymaniu rodziców⁵. W tym kontekście nisko płatne czy niestabilne zatrudnienie uważane może być wręcz za naturalny stan rzeczy. Trudno przecież oczekiwać od kontynuującego naukę nastolatka, by na tak wczesnym etapie kariery zawodowej chciał wiązać się na dłuższy czas z jednym pracodawcą, tak samo jak trudno oczekiwać od pracodawców, by osobom niemającym doświadczenia czy ukończonej szkoły płacili tyle samo co starszym pracownikom.

Oczywiście powyższa argumentacja może stać się przedmiotem uzasadnionej kontrowersji – jednak większość zapewne zgodzi się, iż problem nieadekwatnego zatrudnienia pojawia się z całą ostrością wówczas, gdy dotyczy absolwentów – osób dążących do tego, by usamodzielnic się, by być w stanie założyć rodzinę. Oba te cele wymagają zarówno uzyskiwania dochodów na określonym poziomie, jak i minimum poczucia stabilizacji w pracy.

W swoich analizach posłużyłam się danymi z dwóch ogólnopolskich badań ankietowych.

Pierwsze z nich to badania panelowe pt. *Przemiany społeczne w Polsce* (tzw. POLPAN), prowadzone w IFIS PAN pod kierownictwem K. Słomczyńskiego od 1988 r. Badaniem objęte zostały osoby w wieku powyżej 20 lat⁶. Wykorzystałam dane pochodzące z ostatniej edycji tych badań, z 2003 r. (liczebność próby wyniosła 1699, w tym 856 pracujących). O użyteczności tych badań dla celów niniejszych analiz przesądził fakt, iż w ich ramach zbierano szczegółowe informacje dotyczące aktualnego zatrudnienia i historii zawodowej badanych.

Drugie to badania kwestionariuszowe, przeprowadzone w kwietniu 2005 r. przez zespół K. Słomczyńskiego w ramach polsko-norweskich badań panelowych (tzw. NORPOL), których przedmiotem były krótkoterminowe zmiany opinii respondentów na różne tematy. Jako że sytuacja na rynku pracy nie była głównym przedmiotem zainteresowania ba-

daczy, informacje dotyczące zatrudnienia respondentów są tu raczej szczątkowe. Na rzecz wykorzystania danych NORPOL w niniejszych analizach przemawia natomiast wielkość próby: badaniem objęto aż 4169 osób w wieku 18 i więcej lat, w tym 1829 pracujących.

W badaniach ogólnopolskich (CBOS 2004) na pierwszym miejscu wśród cech definiujących dobre miejsca pracy respondenci w większości wymieniają wysokie wynagrodzenia. Tymczasem, jak informują nas dane GUS, w latach 1993–2004 systematycznie wzrastał odsetek pełnozatrudnionych pracowników, których wynagrodzenia nie przekraczały 50% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej. W 2004 r. już niemal co piąty pełnozatrudniony pracownik uzyskiwał zarobki niższe niż połowa średniej krajowej, czyli poniżej 1184 zł brutto (za: K. Frieske 2007, s. 449–450).

Wyniki analizy danych POLPAN z lat 1998 i 2003 sugerują także, iż płace w granicach minimalnego wynagrodzenia stają się w Polsce coraz częstsze. O ile w 1998 r. osoby deklarujące zarobki poniżej 420 zł miesięcznie „na rękę” stanowiły zaledwie 7,4% pracujących respondentów, pięć lat później respondenci zarabiający mniej niż 600 zł „na rękę” stanowili aż 13% pracujących⁷. Wzrost był istotny statystycznie (Test MacNemara, $N = 448$, $\chi^2 = 12,8$, $p < 0,01$).

Warto może zaznaczyć, iż wzrost był szczególnie silny na wsi – z niespełna 8% do ponad 23% pracowników (bez rolników), a także w tych spośród dawnych 49 województw, w których nie ma miast powyżej 100 tys. ludności – z nieco ponad 5% do 15% pracowników (Kiersztyn 2007).

Tabela 1. Związek między grupą wiekową badanych a prawdopodobieństwem uzyskiwania wynagrodzenia (współczynniki modelu regresji logistycznej) w 2003 r.

Grupa wieku	Model 1			Model 2		
	B	Błąd stand.	Iloraz szans	B	Błąd stand.	Iloraz szans
21–24 lata	1,83	0,030	6,239*	1,43	0,36	4,194*
25–29 lat	0,47	0,036	1,602	0,36	0,41	1,428

* $p < 0,01$.

Objaśnienia: Regresja logistyczna, zmienna zależna: zarobki poniżej 600 zł miesięcznie „na rękę”. Kategoria referencyjna dla zmiennej wiek: pracujący respondenci w wieku 30 i więcej lat. Model 1: $\chi^2 = 72,410$, $df = 7$, $p = 0,00$, Nagelkerke R²: 0,189, $N = 660$. Wyniki z tabeli uwzględniają kontrolę następujących zmiennych: płeć respondenta, poziom wykształcenia (podstawowe, zasadnicze zawodowe oraz średnie w porównaniu z wyższym), zamieszkanie w województwach o niskim poziomie rozwoju społeczno-ekonomicznego. Model 2: $\chi^2 = 97,738$, $df = 8$, $p = 0,00$, Nagelkerke R²: 0,289, $N = 618$ (z modelu wyłączone respondenci mający zatrudnienie dorywcze). Wyniki z tabeli uwzględniają kontrolę zmiennych: płeć respondenta, zamieszkanie w województwach o niskim poziomie rozwoju społeczno-ekonomicznego, wykonywany zawód (robotnicy wykwalifikowani i niewykwalifikowani w porównaniu z pozostałymi pracownikami), zatrudnienie w sektorze publicznym, zatrudnienie w małej firmie.

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych POLPAN.

Na podstawie analizy regresji logistycznej obliczyłam, w jakim stopniu prawdopodobieństwo skrajnie niskich zarobków (poniżej 600 zł „na rękę”) zmienia się w zależności od grupy wiekowej respondenta w 2003 r., gdy kontrolowane są inne czynniki, które – w świetle literatury przedmiotu – oddziałują na poziom wynagrodzeń (m.in.: płeć, wykształcenie, miejsce zamieszkania, wykonywany zawód, sektor zatrudnienia, wielkość przedsiębiorstwa).

Okazuje się, iż dla pracowników z młodszej grupy wieku (21–24 lata) prawdopodobieństwo niskich za-

robków jest co najmniej czterokrotnie wyższe niż dla pracowników, którzy przekroczyli 30. rok życia (tab. 1). Współczynniki regresji okazały się wyższe w modelu 1, uwzględniającym osoby posiadające zatrudnienie dorywcze⁸ i kontrolującym wykształcenie respondentów. Według tego modelu, pracownicy 21–24-letni ponad 6 razy częściej, w porównaniu z kategorią referencyjną, uzyskują zarobki „na rękę” poniżej 600 zł miesięcznie. Powyższy rezultat może wskazywać na to, że zjawisko skrajnie niskich płac jest relatywnie częstsze wśród najmłodszych pracowników wykonujących prace dorywcze. Z kolei przynależność do kolejnej grupy wieku 25–29 lat – w świetle obu analizowanych modeli nie ma wpływu na prawdopodobieństwo niskich wynagrodzeń.

W celu sprawdzenia wiarygodności powyższych wyników przeprowadziłam analogiczną analizę danych pochodzących z nowszych badań NORPOL. Wyniki tej dodatkowej analizy mają charakter przybliżony: dotyczą one nie zarobków respondentów, lecz ich łącznych dochodów, uzyskiwanych z różnych źródeł (w odróżnieniu od POLPAN, dane NORPOL nie obejmują informacji o wysokości zarobków respondentów w głównym miejscu pracy). Wyniki analizy regresji logistycznej, w której kontrolowano zmienne: płeć, lata nauki i miejsce zamieszkania, potwierdziły rezultaty analizy danych POLPAN: prawdopodobieństwo uzyskiwania dochodów poniżej 650 zł miesięcznie jest 3,6 razy wyższe ($p < 0,01$, $N = 1250$) wśród pracujących osób w wieku 18–24 lata w porównaniu z kategorią referencyjną.

Analizy danych NORPOL dają ponadto podstawy by przypuszczać, że także w grupie 25–29-latków niskie dochody występują częściej niż wśród starszych pracowników – choć różnica nie jest tak duża, jak w przypadku najmłodszej grupy (prawdopodobieństwo niskich dochodów było 2,3 razy wyższe, $p < 0,01$).

Powyższe rezultaty skłaniają do postawienia pytania o rzeczywistą skalę zjawiska niskich (czy nawet – skrajnie niskich) dochodów w obu młodszych grupach, w porównaniu z pozostałymi pracownikami. Wstępnej odpowiedzi pozwalają udzielić dane przedstawione w tab. 2. Wynika z nich, że możemy z 95-procentowym prawdopodobieństwem przyjąć, że odsetek pracowników w wieku 18–24 lata o dochodach poniżej 650 zł miesięcznie w Polsce wynosi między 23% i 37%.

Innymi słowy, wygląda na to, że więcej niż co czwarty pracujący Polak w tym przedziale wieku uzyskuje dochód na skrajnie niskim poziomie. W analogicznej sytuacji jest mniej niż co szósty pracownik, który ukończył 30 lat.

Tabela 2. Odsetek pracujących respondentów o dochodach poniżej 650 zł miesięcznie według wieku w 2005 r.

Grupa wieku	Osoby o dochodach do 650 zł		95-procentowy przedział ufności		N
	Średnia w %	Błąd stand.	Min w %	Max w %	
18–24 lata	30,2	0,040	23,1	37,3	163
25–29 lat	18,9	0,030	13,3	24,6	188
Pozostali	13,9	0,010	11,5	16,2	829

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych NORPOL.

Warto zarazem zaznaczyć, iż w przypadku młodszych respondentów wysoki odsetek pracowników uzyskujących minimalne dochody nie przekłada się

na szczególnie wysoką skalę zjawiska określanego jako *working poor*. Świadczą o tym dane przedstawione w tab. 3. Odsetek pracujących respondentów, będących członkami gospodarstw domowych, których całkowity miesięczny dochód na osobę jest niższy niż 300 zł bądź 500 zł, był zbliżony we wszystkich trzech grupach wieku.

Powyższy rezultat nie jest zbyt zaskakujący. Po pierwsze, osoby pracujące, które przekroczyły 30. rok życia, na ogół mają na swoim utrzymaniu większą liczbę osób (w szczególności własnych dzieci) niż młodszy pracownicy. Ci ostatni z kolei częściej korzystają mogą ze wsparcia rodziny, opóźniając moment założenia własnego gospodarstwa domowego, co – jak się zdaje – w Polsce ma miejsce dość często.

Tabela 3. Odsetek pracujących respondentów o dochodach poniżej 650 zł miesięcznie wg wieku w 2005 r.

Grupa wieku	Osoby z rodzin o dochodach			
	do 300 zł miesięcznie		do 500 zł miesięcznie	
	Średnia w %	Błąd stand.	Średnia w %	Błąd stand.
18–24 lata	17	0,030	43	0,050
25–29 lat	18	0,030	37	0,040
Pozostali	20	0,010	46	0,020

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych POLPAN.

Kolejnym ważnym kryterium, według którego Polacy oceniają jakość miejsc pracy (CBOS 2004), jest stabilność zatrudnienia. W analizach przyjął założenie, że z niestabilnym zatrudnieniem mamy do czynienia wówczas, gdy spełniony jest co najmniej jeden z trzech warunków: respondent wykonuje pracę dorywczą (według definicji przyjętej w badaniach POLPAN⁹), respondent w ciągu 5 lat poprzedzających badanie posiadał co najmniej 3 różnych pracodawców (samozatrudnienie potraktowałam jako osobnego pracodawcę), respondent w ciągu 6 lat poprzedzających badanie przynajmniej raz podjął poszukiwania pracy w czasie trwania aktualnego zatrudnienia¹⁰.

Postępując się analizą regresji logistycznej badałam, w jakim stopniu ryzyko niestabilnego zatrudnienia związane jest z wiekiem respondentów. W analizach wykorzystywałam dane POLPAN z 2003 r. (niestety, dane z nowszych badań NORPOL nie obejmują informacji pozwalających ocenić, choćby z grubsza, stabilność zatrudnienia respondentów). Jak pokazują dane z tab. 4, przynależność do obu młodszych grup wieku w sposób istotny zwiększa prawdopodobieństwo niestabilnego zatrudnienia, gdy kontrolowane są takie zmienne, jak: płeć, wykształcenie, miejsce zamieszkania, zawód, sektor zatrudnienia oraz status pracownika (najemny bądź samozatrudniony).

Powyższa zależność jest zdecydowanie silniejsza dla pracowników z najmłodszej grupy – w zależności od modelu osoby 21–24-letnie doświadczają od 2,9 do 3,7 razy większego ryzyka niestabilnego zatrudnienia w porównaniu z pracownikami, którzy ukończyli 30 lat.

Ostatnią formą *underemployment*, którą uwzględniłam w analizach, jest praca niedopasowana do poziomu kwalifikacji. Stanowi ona ważny przedmiot badań już choćby dlatego, iż – jak wynika z analizy danych POLPAN – w Polsce skala tego zjawiska w ostatnich latach systematycznie się nasila. Średni

kwadrat różnicy między wykształceniem respondentów a wymogami kwalifikacyjnymi związanymi z wykonywaną przez nich pracą (mierzonymi w latach nauki) w kolejnych falach panelu wynosił: 5,02 w 1988 r., 6,52 w 1993 r., 8,33 w 1998 r. i aż 11,51 w 2003 r.¹¹. Sytuacji tej sprzyja m.in. fakt, iż obecnie mamy w Polsce do czynienia z gwałtownym wzrostem liczby absolwentów wyższych uczelni, za którym nie podążają odpowiednie zmiany w strukturze zawodowej. Należałoby zatem oczekiwać, iż problem pracy niedopasowanej do kwalifikacji dotyczy w pierwszym rzędzie osób młodych, które po ukończeniu studiów nie są w stanie znaleźć pracy, która w sposób adekwatny wykorzystywałaby zdobytą przez nich wiedzę.

Tabela 4. Związek między grupą wieku badanych a prawdopodobieństwem niestabilnego zatrudnienia (współczynniki modelu regresji logistycznej) w 2003 r.

Grupa wieku	Model 1			Model 2		
	B	Błąd stand.	Iloraz szans	B	Błąd stand.	Iloraz szans
21–24 lata	1,30	0,28	3,679**	1,05	0,29	2,863**
25–29 lat	0,84	0,30	2,323**	0,57	0,31	1,678*

* $p < 0,1$; ** $p < 0,01$.

Objaśnienia: Regresja logistyczna, zmienna zależna: niestabilne zatrudnienie. Kategoria referencyjna dla zmiennej wiek: pracujący respondenci w wieku 30 i więcej lat. Model 1: $\chi^2 = 43,104$, $df = 9$, $p = 0,00$, Nagelkerke R2: 0,107, $N = 674$. Wyniki z tabeli uwzględniają kontrolę następujących zmiennych: płeć respondenta, poziom wykształcenia (podstawowe, zasadnicze zawodowe oraz średnie w porównaniu z wyższym), zamieszkanie w dużym mieście (powyżej 100 tys. mieszkańców), w województwach poprzemysłowych oraz województwach o niskim poziomie rozwoju społeczno-ekonomicznego. Model 2: $\chi^2 = 66,971$, $df = 11$, $p = 0,00$, Nagelkerke R2: 0,165, $N = 666$. Wyniki z tabeli uwzględniają kontrolę zmiennych: płeć respondenta, zamieszkanie w dużym mieście (powyżej 100 tys. mieszkańców), w województwach poprzemysłowych oraz województwach o niskim poziomie rozwoju społeczno-ekonomicznego, wykonywany zawód (robotnicy wykwalifikowani i niewykwalifikowani, technicy i pracownicy biurowi w porównaniu z pozostałymi pracownikami), zatrudnienie w sektorze publicznym, samozatrudnienie.

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych POLPAN.

Tabela 5. Odsetek respondentów mających pracę poniżej kwalifikacji według wieku w 2005 r.

Grupa wieku	Pracujący poniżej kwalifikacji		95-procentowy przedział ufności		N
	Średnia w %	Błąd stand.	Min. w %	Max. w %	
18–24 lata	13,4	0,024	8,7	18,1	223
25–29 lat	12,7	0,021	8,6	16,9	244
Pozostali	4,6	0,006	3,4	5,9	1228

Objaśnienia: Praca poniżej kwalifikacji: osoby z wykształceniem co najmniej średnim, dla których wartość skali wymogów kwalifikacyjnych związana z wykonywaną pracą jest o 1 odchylenie standardowe niższe od średniej wartości tej skali dla osób o danym poziomie wykształcenia.

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych NORPOL.

W niniejszych analizach do grupy osób posiadających pracę poniżej kwalifikacji zaliczeni zostali respondenci z wykształceniem co najmniej średnim, dla których wartość skali wymogów kwalifikacyjnych związana z wykonywaną pracą jest o jedno odchylenie standardowe niższa od średniej wartości tej skali dla osób o danym poziomie wykształcenia.

Z badań NORPOL wynika, iż odsetek takich osób jest porównywalny w obu młodszych grupach wieku i znacząco wyższy niż wśród respondentów, którzy ukończyli 30 lat (tab. 5). Dodatkowa analiza regresji, w której kontrolowana była: płeć, lata nauki i zamiesz-

kanie w miastach o liczbie ludności powyżej 100 tys. (N = 1608) wykazała, że prawdopodobieństwo pracy poniżej kwalifikacji jest istotnie ($p < 0,01$) wyższe w obu młodszych grupach (wśród 18–24-latków: 3,9 razy wyższe; wśród 25–29-latków: 2,6 razy).

UWAGI KOŃCOWE

Najważniejsze pytanie, które postawiłam w artykule, dotyczy relacji między tzw. elastycznymi formami zatrudnienia a zjawiskiem *underemployment* – rozumianym jako nieadekwatne zatrudnienie. Odpowiedź na to pytanie ma niebagatelne znaczenie z punktu widzenia polityk rynku pracy – jako że dostarczyć może uzasadnienia dla ewentualnych decyzji o wspieraniu rozwoju kontraktów innych niż tradycyjna praca na pełny etat bądź o ograniczaniu możliwości ich zastosowania.

W świetle przedstawionych wyżej rozważań wydaje się, iż odpowiedzi tej należy poszukiwać poprzez odwołanie do danych empirycznych. Póki co w Polsce nie dysponujemy danymi, które umożliwiłyby jednoznaczne określenie, w jakich sytuacjach elastyczne zatrudnienie wiąże się z *underemployment*.

Biorąc pod uwagę wyniki badań odnoszące się do rozkładu *contingent work* w populacji pracujących, należałoby jednak z rezerwą podchodzić do rozwoju tych form zatrudnienia w Polsce. Przytoczone wyżej rezultaty dają podstawy do tego, by przypuszczać, iż warunkowe zatrudnienie staje się obecnie kolejnym kryterium różnicującym dobre i złe miejsca pracy, czynnikiem mogącym pogarszać – i tak już trudną – sytuację pracowników o najniższej pozycji na rynku.

Wygląda też na to, iż młodzież należy do grup szczególnie narażonych na nieadekwatne zatrudnienie. Osoby w wieku 18–29 lat znacznie częściej niż pozostali pracownicy, muszą pogodzić się ze statusem warunkowych pracowników, pozbawionych szans na stabilne zatrudnienie. Fakt, iż coraz częściej zdobywają wyższe wykształcenie jest dla nich średnią pociechą, jako że efektem tego jest nie wyższy status zawodowy, lecz wyższy wskaźnik liczby pracujących poniżej kwalifikacji.

Nieco lepiej jest w przypadku niskich płac – z przedstawionych wyżej analiz wynika, iż problem ten dotyka w pierwszym rzędzie osób, które nie ukończyły 25 lat, nie ma natomiast podstaw, by przyjąć, iż badani w wieku 25–29 lat są pod tym względem w gorszej sytuacji aniżeli starsi pracownicy. Dość budujące jest to, iż niskie płace w najmłodszej grupie wieku nie przekładają się na wyższą stopę ubóstwa – co zapewne jest wynikiem odsuwania w czasie momentu ekonomicznego usamodzielnienia. Niewykluczone również, iż pomoc rodziny jest także czynnikiem, który pozwala młodym pracownikom na większe poczucie bezpieczeństwa także w sytuacji, gdy posiadają oni niestabilne zatrudnienie.

Powyższy rezultat nie oznacza jednak, że nie powinniśmy martwić się skalą problemu *underemployment* wśród polskiej młodzieży. Warto pamiętać choćby o tym, iż brak dostępu do pełnowartościowego, stabilnego zatrudnienia stanowi ważny czynnik opóźniający decyzję o założeniu rodziny i posiadaniu potomstwa.

Biorąc pod uwagę wyniki analiz przedstawionych w niniejszym artykule, perspektywy łagodzenia pro-

blemu niskiego przyrostu naturalnego przedstawiają się mizernie.

- ¹ Tłum. własne. Oryginalny cytat: *Underemployment is defined in terms of the adequacy of the exchange within the labor market between the household (...) and the economy, and fairness is the criterion used to determine the adequacy of the exchange. Judgments regarding the adequacy of the exchange are made with the frame of reference being a minimally adequate exchange relative to social norms. From this perspective, the exchange can be inadequate along three dimensions – hours of work, income from work, and skill use during work – that correspond to the core rewards provided by the economy.*
- ² Tłum. własne. Oryginalny cytat: *Indeed, determining the inadequacy of the duration or productivity of work is not enough to assess the welfare of the population, and the measurement of other dimensions of inadequate employment has become urgent.*
- ³ Oryginalna definicja, sformułowana przez autorów: *Any work arrangement which does not contain an explicit or implicit commitment between the employee and employer for long-term employment should be considered contingent.*
- ⁴ Na podstawie danych przedstawionych przez I. Kotowską podczas konferencji poświęconej pierwszym wynikom polskiej części badania, SGH, listopad 2006.
- ⁵ Z sondaży przeprowadzonych na terenie USA wynika, że osoby łączące pracę i naukę zdecydowanie częściej deklarują satysfakcję z posiadania warunkowego zatrudnienia (Hipple 1998, s. 26–27).
- ⁶ Z tego względu w analizach danych POLPAN młodsza grupa wiekowa została zawężona do osób w wieku 20–24 lata.
- ⁷ Dane dotyczyły osób pracujących w wieku od 25 lat do emerytalnego, z wyłączeniem rolników indywidualnych (N = 904 w 1998 r. i 650 w 2003 r.).
- ⁸ Według definicji przyjętej dla celów POLPAN, pracą dorywczą jest każda praca trwająca krócej niż 3 miesiące lub zajmująca średnio mniej niż 15 godzin tygodniowo, wyłączając zatrudnienie na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze godzin.
- ⁹ Patrz przypis 8.
- ¹⁰ Dokładniejsze omówienie wskaźnika niestabilnego zatrudnienia znajdzie czytelnik w: (Kiersztyn 2007).
- ¹¹ Dane dla lat 1988–1998 za: Ślomczyński i Krauze (2003). Dla 2003 – obliczenia własne.

LITERATURA

- CBOS (2004), *Praca jako wartość. Komunikat z badań*, Warszawa, dostępny w Internecie: <www.cbos.pl>.
- Cofany S.R. (1998), *Workers in alternative employment arrangements: A second look*, „Monthly Labor Review”, listopad, s. 3–21.
- Fleetwood S. (2001), *Conceptualizing Unemployment in a Period of Atypical Employment: A Critical Realist Perspective*, „Review of Social Economy”, t. LIX, nr 1, s. 45–69.
- Friedland D.S., Price R.H. (2003), *Underemployment: Consequences for the Health and Well-Being of Workers*, „American Journal of Community Psychology”, t. 32, nr 1–2, s. 33–45.
- Frieske K. (2007), *Dwa oblicza rynku pracy*, w: A. Kojder (red.), *Jedna Polska? Dawne i nowe zróżnicowania społeczne*, Kraków: Wydawnictwo WAM, Polska Akademia Nauk, s. 437–452.
- Heath J.St.G. (1911), *Underemployment and the mobility of labor*, „The Economic Journal”, t. 21, nr 82, s. 202–211.
- Hipple S. (1998), *Contingent work: results from the second survey*, „Monthly Labor Review”, listopad, s. 22–35.
- Hodson R., Kaufman R. (1982), *Economic Dualism. A Critical Review*, „American Sociological Review”, t. 47, nr 6, s. 727–739.
- Jansen L., Slack T. (2003), *Underemployment in America: Measurement and Evidence*, „American Journal of Community Psychology”, t. 32, nr 1–2, s. 21–31.

- Jones E. (1971), *The Elusive Concept of Underemployment*, „Journal of Human Resources”, t. 6, nr 4, s. 519–524.
- Kalleberg A.L. (2000), *Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work*, „Annual Review of Sociology”, t. 26, s. 341–365.
- Kalleberg A.L., Reskin B., Hudson K. (2000), *Bad jobs in America: standard and nonstandard employment relations and job quality in the United States*, „American Sociological Review”, t. 65, nr 2, s. 256–278.
- Kiersztyn A. (2007), *Who Works for Less? Contingent Work and Underemployment*, w: K.M. Słomczyński, S.T. Marquart-Pyatt (red.), *Continuity and Change in Social Life: Structural and Psychological Adjustment in Poland*, IFiS, Warszawa: w druku.
- Kwiatkowski E. (2006), *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, Warszawa: PWN.
- MOP (1998), *Report 1. The measurement of underemployment*, raport przygotowany na 16. Międzynarodową konferencję statystyków rynku pracy (16th International Conference of Labor Statisticians), Genewa, 6–15 października, dostępny w Internecie: <www.ilo.org/public/english/bureau/stat/techmeet/icls/index.htm>.
- Polivka A.E. (1996a), *Into contingent and alternative employment: by choice?*, „Monthly Labor Review”, październik, s. 55–74.
- Polivka A.E. (1996b), *Contingent and alternative work arrangements, defined*, „Monthly Labor Review”, październik 1996, s. 3–9.
- Polivka A.E., Nardone Th. (1989), *On the definition of „contingent work”*, „Monthly Labor Review”, grudzień, s. 9–14.
- Robinson J. (1936), *Disguised unemployment*, „The Economic Journal”, t. 46, nr 182, s. 225–237.
- Reich R. (1996), *Praca Narodów. Przygotowanie się do kapitalizmu XXI wieku*, Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Słomczyński K. Krauze T.K. (2003), *The Fit Between Educational Credentials and Educational Job Requirements: the Labor Market in Poland. 1988–1998*, tekst referatu wygłoszonego na konferencji International Sociological Association, Nowy Jork, 22–24 sierpnia.
- Sobočka-Szczapa H. (2003), *Nietypowe formy zatrudnienia pracowniczego*, w: E. Kryńska (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, Warszawa: IPISS, s. 122–147.
- Smith H.L. (1986), *Overeducation and Underemployment: An Agostic Review*, „Sociology of Education”, t. 59, nr 2, 85–99.
- Thurow L. (1999), *Przyszłość kapitalizmu. Jak dzisiejsze siły ekonomiczne kształtują świat jutra*, Wrocław: Wydawnictwo Dolnośląskie.
- UNDP (2004), *Raport o rozwoju społecznym 2004: W trosce o pracę*, Warszawa.

SUMMARY

The current research interest in the problem of underemployment is associated with recent changes on the labour market, in particular, the growth in the so-called alternative or flexible employment relations. Today, determining whether and under what conditions a growth in the proportion of workers employed on the basis of atypical contracts results in a deterioration of work conditions poses an important (also from a practical point of view) question for labour market studies. Since the current controversy surrounding this issue can be attributed to the vagueness of the term underemployment, the first part of this article presents and analyses different ways in which this term is defined in the labour market literature. The second part analyses the relationships between underemployment and flexible employment. In the third part, I present the results of statistical analyses of data from Polish survey research. The object of these analyses was to determine the extent to which young people (under 30 years of age) in Poland are affected by underemployment.